



## ניהול צוות מגוון - איך נותנים מקום לכולם/ן?



צוות חזק הוא לא רק צוות עם רעיונות, אלא כזה שכל קול בו נשמע

למה זה חשוב?

בתוך הצוות שלך יש כנראה גם כאלה שתמיד מדברים, וגם כאלה שרק מקשיבים. יש כאלה שפורחים במשימות ואחרות שזקוקות לחיבוק לפני הכל. היכולת שלך לזהות את המגוון הזה, ולדאוג שלכל אחת ואחד יהיה מקום, היא לא רק אנושית, היא מנהיגות אמיתית.

מה יש בכלי הזה?

- דף עם שאלות קצרות לבדיקה עצמית
- רעיונות לפעולות קטנות שמייצרות מקום אמיתי לכל חברי/ות הצוות
- הצעה לשימוש בערכת קלפים

### בדיקה עצמית: איך אני מנהל/ת את הגיוון בצוות?

- אני יודע/ת מי בצוות בולט/ת בפורומים גדולים ומי לרוב שותק/ת?
- אני מדבר/ת עם כולם באופן אישי (ולא רק עם מי שקרוב/ה אליי)?
- אני מאפשר/ת לכל אחת ואחד לתרום בדרך שנוחה להם ולא רק לפי "איך עושים אצלנו דברים"?
- אני ער/ה לפערים ברקע, ביטחון עצמי, גישה למידע, תחושת שייכות?
- אני מתייעץ/ת עם הצוות גם בדברים לא טכניים, כדי שירגישו שותפים אמיתיים?

### רעיונות קטנים, השפעה גדולה!

רעיונות לפעולות קטנות שמייצרות מקום אמיתי לכל חברי/ות הצוות:

- **בישיבה תנו זמן "חשיבה שקטה"** לפני שמתחילים לשתף. זה יאפשר לאנשים שצריכים עיבוד זמן לבוא לידי ביטוי.
- **סבב דיבור קצר** - כשפותחים נושא חשוב, אפשר לעבור סבב, כדי שכולם ידברו. גם אם זה רק משפט.
- **שאלות פתוחות בשיחות אישיות:**  
איך את/ה מרגיש/ה בצוות? יש משהו שיכול לעזור לך להרגיש שייכות?  
יש משהו שלא מרגיש נעים?
- **הצעות מגוונות לתרומה לצוות:** לא כל אחד/ת אוהב/ת להוביל שיחה או משחק, אבל אולי לערוך מסמך, לעצב, להמציא שיר, לדבר עם הורים, להכין פוסטר, ללוות חניכ/ה- זה המקום שלהם/ן לזרוח.

### ערכת קלפי שיח

קלפי השיח נועדו לעזור לך להעלות לדיון שאלות עמוקות ומשמעותיות על גיוון, שייכות, הקשבה ותרבות צוות. הם יכולים להשתלב בשיחות אישיות, בישיבות צוות וגם ברגעים לא פורמליים של בניית אמון.



## שימוש בשיחה אישית (רשג"ד/ית + חבר.ת צוות)

### מתי מתאים להשתמש בזה?

- בתחילת השנה, כדי להכיר לעומק
- בשיחת מעקב או ליווי
- כשיש תחושה שמשהו "לא יושב" בצוות
- כדי לפתוח שיחה שדורשת אמון ורגישות

### איך עושים את זה?

1. בחרו יחד 2-3 קלפים: אפשר לתת לחבר/ת הצוות לבחור או לשלוף באקראי.
2. אפשרו שקט ומקום לשתף: נסו להקשיב בלי לשפוט או למהר לענות.
3. שאלו שאלה חוזרת: רוצה להרחיב? מתאים לך שגם אני אשתף?
4. סיימו בהודיה: גם אם השיתוף היה קטן, תגידו תודה על האמון.

**טיפ: שיחה כזו לא חייבת לקחת יותר מ-15 דקות אבל יכולה להשאיר חותם עמוק.**



## שימוש בישיבת צוות

### מתי מתאים להשתמש בזה?

- בפתיחה של ישיבה (כדי להעלות שיח משמעותי)
- כחלק מישיבה שמוקדשת לנושא גיוון והקשבה
- בזמן של מתיחות או חוסר איזון בצוות

### איך עושים את זה?

1. עשו סבב: כל אחד/ת מקבל/ת שאלה ומשתפ/ת ממקום אישי (אפשר גם לבחור לא לענות).
2. אפשר לשלב בתרגיל: למשל שכל אחד/ת עונה, ואז מוסיף גם "מה הצוות יכול ללמוד מזה".
3. שמרו על כללים של הקשבה: לא קוטעים, לא מגיבים, רק אומרים תודה.



הצעות נוספות



• משחק חימום: חלקו לקבוצות קטנות, וכל קבוצה עונה על שאלה ובוחרת תובנה לשתף עם כולם.

• הפוך על הפוך: כל אחד/ת עונה על שאלה מנקודת המבט של מישהו אחר.

טיפ: אפשר לפתוח ישיבה בכל שבוע עם קלף בודד,  
זה לוקח 5 דקות ומעמיק את החיבור בצוות לאורך זמן.



---

**לסיכום:**

להיות ראשג"ד/ית זו לא רק משימת ניהול, זה תפקיד שדורש רגישות.

אל תשאפו שכולם יהיו אותו דבר, תנו לכל אחת ואחד לזרוח במקום שנכון להם. זה מה שבונה צוות.